

労働委員会命令データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[命令一覧に戻る] [顛末情報]

概要情報

事件名	石原産業
事件番号	中労委平成22年(不再)第49号・第50号
第49号再審査申立人	株式会社石原産業(「会社」)
第50号再審査申立人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(「組合」)
第49号再審査被申立人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(「組合」)
第50号再審査被申立人	株式会社石原産業(「会社」)
命令年月日	平成23年10月19日
命令区分	棄却
重要度	
事件概要	<p>会社が、組合のストライキ実施後、会社が、①組合員らに対し、洗車と車両点検のみの作業指示や休憩時間の変更指示等を行ったこと、②19年年末、組合員に「お年玉」を支給しなかったこと、③ストライキ期間中就労した従業員のみ特別報酬を支給したこと及び組合員に対し冬期賞与を減額して支給したこと、④組合を誹謗中傷し、組合員を威嚇する内容の発言をしたこと、⑤組合の団交申入れに対し、まだ団交応諾義務事項があるにもかかわらず拒否していること等が不当労働行為に該当するとして救済申立てがあった事件である。</p> <p>初審大阪府労委は、会社に対し、①19年冬期賞与の減額がなければ得られたであろう賞与相当額と支払済額との差額支払、②「お年玉」の支給、③上記①②及び洗車と車両点検のみの作業指示及び洗車とワックス掛けの作業指示、会社取締役の発言に関する文書手交を命じ、その余の救済申立ては棄却したところ、会社と組合は、それぞれ再審査を申し立てた。</p>
命令主文	本件各再審査申立てを棄却する。
判断の要旨	<p>1 組合員らに対する、洗車と車両点検のみの作業指示等は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たり、休憩時間の変更指示等は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。</p> <p>組合員のみローテーションを組み、洗車と車両点検の業務のみを行わせたこと及び組合員に対し洗車やワックス掛けを行うよう指示したことに合理的理由は認められず、分会結成以降、労使対立が続く中で、ストライキという組合の正当な行為を嫌悪し、あえて必要のない作業指示等を差別的に行ったものであり、不当労働行為に当たる。組合員に対し、①休憩時間の変更を指示したこと、②担当コースの変更を指示したこと、③会社の倉庫での就労と昼食を指示したことが、特段不合理であるとはいえず、また、殊更差別的な取扱いを行ったものとまではいえない。したがって、これら変更指示等はいずれも組合員らの組合活動等を理由とする不利益取扱いであるとはいえず、不当労働行為に当たらない。</p> <p>2 組合員に「お年玉」を支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。</p> <p>組合員が19年12月31日に出勤したにもかかわらず「お年玉」を支給されなかったことに合理的な理由はなく、会社は、分会結成以降、労使対立が続く中で、ストライキという組合の正当な行為を嫌悪して、見せしめ的に組合員のみに対して「お年玉」を支給しないという不利益な取扱いを行ったもので、不当労働行為に当たる。</p> <p>3 ストライキ期間中就労した従業員のみ特別報酬を支給したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらないが、組合員に対し冬期賞与を減額して支給したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。</p> <p>会社がストライキ期間中就労した従業員の負担増大に対する報酬として特別報酬を支給したことには合理的理由があること、支給対象者や支給額も相応と認められる範囲内であり、会社がストライキ終了以前に特別報酬の支給を予告した事実がうかがわれなことからすると、会社がストライキを抑止する意図をもって支給を行ったものとはいえず、組合員に特別報酬が支給されなかったのは、ストライキ期間中、通常業務を超える作業に従事しなかったことを理由とするものであって、不利益取扱いや支配介入であるとまではいえず、不当労働行為に当たらない。会社が、ストライキ開始日に「緊急公休」を適用して冬期賞与を20%及び45%もの減額支給したことに合理的な理由はなく、減額支給は、組合員の組合活動を嫌悪し、取決めや慣行がないにもかかわらずあえてストライキ開始日に「緊急公休」を適用することによって、組合員に対し賞与の大幅な減額という多大な経済的不利益を課すもので、不当労働行為に当たる。</p>

	<p>4 組合を誹謗中傷し、組合員を威嚇する内容の発言をしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。 会社取締役の「これからは夜中の仕事には行かせへん」「散弾銃で撃ってやる」等の発言は、不利益を示唆することによって組合員を威圧するものであり、暴力的発言といわざるを得ないものであって、業務全体の監督指導を行う常務取締役と一従業員という関係の下で、組合員を威圧し、組合活動を萎縮させる意図をもって行われたものといえ、組合の弱体化を企図した支配介入であり、不当労働行為に当たる。</p> <p>5 組合の団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。 準社員の正社員化要求等について、会社は、組合の要求に応じられない理由を具体的に説明したが、相互に譲歩の意思が見られず、組合と会社の主張は平行線のまま行き詰まりの状態になったことがうかがえ、歩み寄りの余地はないといわざるを得ない。また、未払残業手当支払要求等引き続き協議する必要がある事項について、会社は一応団交に応じる姿勢を示しており、正当な理由なく団交拒否を行ったとはいえない。よって、本件団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たらない。</p>
掲載文献	

[先頭に戻る]

顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
大阪府労委平成20年(不)第30号	一部救済	平成22年9月7日
東京地裁平成23年(行ウ)第756号	棄却	平成25年3月28日
東京高裁平成25年(行コ)第177号	棄却	平成25年11月28日
最高裁平成26年(行ヒ)第104号	上告不受理	平成26年4月10日

[全文情報] この事件の全文情報は約400KByteあります。また、PDF形式になっていますので、ご覧になるにはAdobe Reader(無料)のダウンロードが必要です。

労働委員会命令データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[命令一覧に戻る] [顛末情報]

概要情報

事件名	大阪府労委平成20年(不)第30号
事件番号	大阪府労委平成20年(不)第30号
申立人	X労働組合
被申立人	株式会社Y
命令年月日	平成22年 9月 7日
命令区分	一部救済
重要度	
事件概要	<p>申立人組合が被申立人会社による組合員の解雇撤回、労基法等の法令遵守、団交拒否や不誠実な対応等の改善を求めてストライキを行った後に、会社が①ストライキ期間中に就労した従業員にのみ特別報酬を支給するとともに、ストライキに参加した組合員らの冬期賞与の減額を行ったこと、②組合員らに対する担当業務の変更指示やその他の業務上の不利益取扱いを行ったこと、③組合を誹謗中傷したこと及び組合員らを威嚇する内容等の発言をしたこと、④団交で協議すべき事項がまだあるにもかかわらず、会社が組合の団交申入れを拒否し続けていることは不当労働行為であるとして救済申立てがあった事件である。</p> <p>大阪府労委は、会社に対し①冬期賞与の減額がなければならぬであろう額と実際に支払われた額との差額の支払い、②組合員に対する「お年玉」の支給、③組合への文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した。</p>
命令正文	<p>1 被申立人は、申立人組合員らに対し、平成19年冬期賞与について、同年10月6日のストライキ開始日の欠勤分が緊急公休に当たるとしての減額がなければならぬと認められ、賞与と既に出した額との差額を支払わなければならない。</p> <p>2 被申立人は、平成19年12月30日又は同月31日が同年最後の勤務日となる準社員である組合員で現に出勤したのに対し、「お年玉」としての5,000円を支給しなければならない。</p> <p>3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p style="text-align: right;">年月日</p> <p>全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部 執行委員長 X1様</p> <p style="text-align: right;">株式会社石原産業 代表取締役 Y1</p> <p>当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)から(6)までについては労働組合法第7条第1号に、(7)及び(8)については同条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>(1)平成19年12月上旬頃から、貴組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと。</p> <p>(2)平成19年12月8日、貴組合員X2氏に対し、洗車の指示を行ったこと。</p> <p>(3)平成19年12月20日、貴組合員X3氏に対し、ワックス掛けの指示を行ったこと。</p> <p>(4)平成20年2月29日、貴組合員X4氏に対し、洗車とワックス掛けの指示を行ったこと。</p> <p>(5)平成19年12月30日又は同月31日が同年最後の勤務日となる準社員である組合員で、現に出勤したのに対し、「お年玉」としての5,000円を支給しなかったこと。</p> <p>(6)平成19年冬期賞与の支給に当たり、同年10月6日のストライキ開始日の欠勤分を緊急公休に当たるとして減額して支給したこと。</p> <p>(7)平成19年12月7日、当社常務取締役Y2が貴組合員X5氏に対し、組合を誹謗中傷し、同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと。</p> <p>(8)平成19年12月20日、当社常務取締役Y2が貴組合員X6氏に対し、組合を誹謗中傷し、同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと。</p> <p>4 申立人のその他の申立てを、いずれも棄却する。</p>
判断の要旨	<p>1 被申立人会社が組合員らに対し、休憩時間や業務内容の変更などの業務指示等を行ったことは、不利益取扱いに当たるか。</p> <p>(1)組合員X9に対する休憩時間の変更指示は、その是非はともかく、組合員であ</p>

	<p>るが故の不利益取扱いとまではいえない。</p> <p>(2)会社が組合員中心の作業ローテーションを作成し、一部の組合員に対し洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったことは、ストライキ等の組合活動を牽制することを企図して行った不利益取扱いであるといえる。</p> <p>2 会社が非組合員に対してのみ「お年玉」を支給したこと及び組合員に声を掛けずに新年会を開催したことは、不利益取扱いに当たるか。</p> <p>(1)非組合員に対してのみ金銭支給を行ったことは、組合と会社との労使関係が悪化する中で組合を嫌悪して組合員らに経済的不利益を与えたものである。</p> <p>(2)新年会は、会社が組合員を差別的に取り扱おうとして組合員には声を掛けずに開催したとまではいえないので、不利益取扱いに当たるとまでは認められない。</p> <p>3 ストライキ実施後に、会社が①ストライキ期間中に就労した従業員に対してのみ特別報酬を支給したこと、②組合員らに対し、賞与を減額して支給したことは、労働組合の正当な行為を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。</p> <p>(1)ストライキ期間中に就労した従業員に対してのみ特別報酬を支給したことには一定の合理性が認められ、過重労働への対価に藉口した切り崩し策であったとまではいえないのであって、不当労働行為には該当しない。</p> <p>(2)組合員らに対する冬期賞与の減額支給に合理性はなく、ストライキへの参加に対する制裁として行ったものであるとみるのが相当であって、かかる行為は不当労働行為である。</p> <p>4 会社の課長や取締役の、組合員らに対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。</p> <p>常務取締役Y2の組合員X5及びX6に対する発言は、会社が組合を嫌悪し、組合を弱体化し、組合活動を阻害することを意図して行った、組合に対する支配介入行為である。</p> <p>5 組合の団交申入れに対する会社の一連の対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるか。</p> <p>組合と会社は8回にわたる団交を実施の上、各項目につき、会社は具体的な根拠などについて一定の説明を行っているとともに、合意には至っていないものの会社が一定の譲歩を示し、対応を行った要求事項もあるとともに、引き続き会社は今後団交に応じる姿勢を見せているのであるから、一連の対応が不誠実であるとまではいえない。</p>
掲載文献	

[先頭に戻る]

顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
中労委平成22年(不再)第49号・第50号	棄却	平成23年10月19日
東京地裁平成23年(行ウ)第756号	棄却	平成25年3月28日
東京高裁平成25年(行コ)第177号	棄却	平成25年11月28日
最高裁平成26年(行ヒ)第104号	上告不受理	平成26年4月10日

[全文情報] この事件の全文情報は約537KByteあります。また、PDF形式になっていますので、ご覧になるにはAdobe Reader(無料)のダウンロードが必要です。

労働委員会関係裁判例データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[\[判例一覧に戻る\]](#) [\[顛末情報\]](#)

概要情報

事件名	石原産業
事件番号	東京地裁平成23年(行ウ)第756号
原告	株式会社石原産業
被告	国
被告補助参加人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
判決年月日	平成25年3月28日
判決区分	棄却
重要度	
事件概要	<p>1 組合は、会社が、組合のストライキ実施後、①組合員らに対し、洗車と車両点検のみの作業指示や休憩時間の変更指示等を行ったこと、②19年年末、組合員に「お年玉」を支給しなかったこと、③ストライキ期間中就労した従業員のみに特別報酬を支給したこと及び組合員に対し冬期賞与を減額して支給したこと、④組合を誹謗中傷し、組合員を威嚇する内容の発言をしたこと、⑤組合の団交申入れに対し、また団交応諾義務事項があるにも関わらず拒否していること等が不当労働行為に該当するとして救済を申し立てた。</p> <p>2 初審大阪府労委は、会社に対し、①19年冬期賞与の減額がなければ得られたであろう賞与相当額と支払済額との差額支払、②「お年玉」の支給、③上記①、②及び洗車と車両点検のみの作業指示及び洗車とワックス掛けの作業指示、会社取締役の発言に関する文書手交を命じ、その余の救済申立ては棄却した。会社と組合は、それぞれ再審査を申し立てたが、中労委は、各再審査申立てを棄却した。</p> <p>3 会社は、取消訴訟を提起したが、東京地裁は、会社の請求を棄却した。</p>
判決主文	<p>1 原告の請求を棄却する。</p> <p>2 訴訟費用は原告の負担とする。</p>
判決の要旨	<p>1 組合員中心の作業ローテーションを作成し洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと(本件作業指示①)</p> <p>(1)①正社員の事務所コース(主に当日に顧客から依頼された臨時のゴミなどの収集作業を行うコース)への配置状況をみると、正社員の組合員、準社員の組合員ともに、19年12月中旬から下旬にかけて、事務所コースに配置される割合が明らかに高くなっている。会社も組合員を優先的に事務所コースあるいは待機とした事実については認めているところ、事務所コースは、臨時のゴミ収集依頼がない限り、本来的な業務というべきゴミ収集を行うことなく、収集コースであればゴミ収集後にこれに付随する業務として行われる洗車、車両点検等のみを行うもので、かかる事務所コースに高い割合で配置されること自体、不利益であると認められる。加えて、当時、組合員の事務所コースの割合を高くしなければならなかった状況は特段見当たらないことからすれば、本件作業指示①は、合理的理由がないにもかかわらず組合員であることを理由に行ったものと認められ、労組法7条1号に該当する。</p> <p>2 19年12月8日、X2組合員に対し1日2回の洗車の作業指示を行ったこと(本件作業指示②)</p> <p>①X2組合員がこれまで洗車を行った頻度は1日1回であり、1日2回の洗車を指示されたのは19年12月8日が初めてであったこと、②会社は、回収されたゴミの投棄のみを指示されて舞洲ビッドから帰社したX2組合員に対して、使用したゴミ収集車を洗車した上でダンボール収集に行くよう指示したこと、③ダンボールの収集は、清掃された状態の車両を用いなければならないところ、普段であれば、空いている車両を使用して収集しており、同日も、車庫に清掃されたダンボール収集用の車両が駐車していたこと、④X2組合員はダンボールを収集した後、当該収集車を洗車したが、当該収集車は同日午後のゴミ収集に用いられたこと等からすると、本件作業指示②は、通常とは異なる必要性の乏しい作業を命じる不利益な内容の指示であったと認められ、かつ、かかる指示を行う特段の必要性はうかがわれない。したがって、本件作業指示②は、労組法7条1号に該当する。</p> <p>3 平成19年12月20日、X12組合員に対しワックス掛けの指示を行ったこと(本件作業指示③)</p> <p>本件作業指示③は、19年12月20日木曜日に、正社員で事務所コース担当であったX12組合員に対しワックス掛けを指示するものである。通常、収集コースの担当者は、使用した車両について使用後必ず洗車はするが、ワックス掛けは毎週土曜日に行っていたと認められ、ワックス掛けは、洗車の後に必ず行うものではなく、臨時のゴミ収集を行う事務所コースの車両につきワックス掛けを行う頻度は低いものであるところ、正社員でありながら事務所コースを担当させられたX12組</p>

その他	<p>合員に対して、付随的な作業というべきワックス掛けを木曜日に行うように指示する必要性は明らかではなく、本件作業指示③は、通常行われる指示とはいいい難い、必要性の乏しい作業を命じる不利益なものというべきであり、労組法7条1号に該当する。</p> <p>4 20年2月29日、X6組合員に対し、洗車とワックス掛けの指示を行ったこと(本件作業指示④)</p> <p>本件作業指示④は、20年2月29日午前7時頃にX6組合員が帰社した際、継続して洗車とワックス掛けを行うよう指示するものであったところ、午前4時に出勤する待機コースについては、午前7時頃に帰社した後は、午前8時の朝礼までの間、休憩をとることが通例であったと認められること、上記指示は同日が初めてであったが、かかる指示をしなければならない特段の事情もうかがわれないこと等からすれば、本件作業指示④は、通常とは異なる必要性の乏しい不利益な内容の指示を合理的理由もなく行うもので、労組法7条1号に該当する。</p> <p>5 19年12月31日に出勤した準社員である組合員に対し、「お年玉」としての5000円を支給しなかったこと</p> <p>会社は、19年12月31日に出勤した組合員である準社員に対し、お年玉として5000円を支給しなかったが、同日に出勤した組合員以外の者には5000円が支給されたこと、同月30日に出勤した準社員(同日がその年の最終出勤日となる者)に対して5000円が支給されたこと等からすれば、会社による上記行為は、組合員にのみ合理的理由なくお年玉を不支給とするもので、労組法7条1号に該当する。</p> <p>6 19年冬期賞与の支給にあたり、同年10月6日のストライキ開始日の欠勤分を緊急公休にあたるとして減額して支給したこと</p> <p>緊急公休を定めた当時、ストライキを想定していなかったことについては会社も認めているところであり、緊急公休が賞与の減額という経済的不利益をもたらすものである以上、ストライキが緊急公休に該当するというためには、かかる取決めや合意等があったことが必要であるというべきところ、かかる取決めや合意等を認めるに足る証拠はない。そうすると、会社が組合員の19年冬期賞与を減額したことは、ストライキの場合の取扱いが明確に定められておらず、したがって減額の明確な根拠がないにもかかわらず賞与を減額したものとわづらざるを得ず、かかる減額は、合理的理由のないものとして、労組法7条1号に該当する。</p> <p>7 19年12月7日、Y1常務がX3組合員に対し、組合を誹謗中傷し同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと</p> <p>19年12月7日、Y1常務はX3組合員に対し、「連帯は儲かってるんか。どう考えてもそんなに儲かってるよに思われへんねんけどなー」「儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー」「だいたいあの、執行委員ってなんやねん、えらそうに、もの言いやがって」「X15いうんか、あの眼鏡チビは一、あいつにおうたら言うわけ、眼鏡チビいつでもかかって来い、なんやったら後ろから刺したろかってな」「ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事には行かせへんからな」と述べたことが認められる。上記発言は、組合活動を非難し、攻撃的趣旨を含むもので、組合に対する誹謗中傷であり、不利益を示唆することで組合員を威圧するものというべきであり、労組法7条3号に該当する。</p> <p>8 19年12月20日、Y1常務がX10組合員に対し、脅迫的発言を行ったこと</p> <p>19年12月20日、Y1常務はX10組合員に対し、「組合員が足を踏まれたらいうのも、俺は踏んでない」「自分でトンカチで足たたいて、組合に関係のある病院で診断書出してもらうんや」「連帯の奴らは散弾銃で撃ってやる。後ろから刺してやる。覚えとけ」と発言した。これらの発言は、組合を非難するもので、暴力的発言といわざるを得ないものであり、業務全体の監督指導を行う常務取締役と一従業員という関係の下で、組合員を威圧し、組合活動を萎縮させる意図をもって行われたものといえ、労組法7条3号に該当する。</p>
-----	--

[先頭に戻る]

顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
大阪府労委平成20年(不)第30号	一部救済	平成22年9月7日
中労委平成22年(不再)第49号・第50号	棄却	平成23年10月19日
東京高裁平成25年(行コ)第177号	棄却	平成25年11月28日
最高裁平成26年(行ヒ)第104号	上告不受理	平成26年4月10日

[全文情報] この事件の全文情報は約457KByteあります。また、PDF形式になっていますので、ご覧になるにはAdobe Reader(無料)のダウンロードが必要です。

労働委員会関係裁判例データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[\[判例一覧に戻る\]](#) [\[顛末情報\]](#)

概要情報

事件名	石原産業
事件番号	東京高裁平成25年(行コ)第177号
控訴人	株式会社石原産業
被控訴人	国(処分行政庁:中央労働委員会)
被控訴人補助参加人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
判決年月日	平成25年11月28日
判決区分	棄却
重要度	
事件概要	<p>1 組合は、会社が、組合のストライキ実施後、①組合員らに対し、洗車と車両点検のみの作業指示や休憩時間の変更指示等を行ったこと、②19年年末、組合員に「お年玉」を支給しなかったこと、③ストライキ期間中就労した従業員のみ特別報酬を支給したこと及び組合員に対し冬期賞与を減額して支給したこと、④組合を誹謗中傷し、組合員を威嚇する内容の発言をしたこと、⑤組合の団交申入れに対し、まだ団交応諾義務事項があるにも関わらず拒否していること等が不当労働行為に該当するとして救済を申し立てた。</p> <p>2 初審大阪府労委は、会社に対し、①19年冬期賞与の減額がなければ得られたであろう賞与相当額と支払済額との差額支払、②「お年玉」の支給、③上記①、②及び洗車と車両点検のみの作業指示及び洗車とワックス掛けの作業指示、会社取締役の発言に関する文書手交を命じ、その余の救済申立ては棄却した。会社と組合は、それぞれ再審査を申し立てたが、中労委は、各再審査申立てを棄却した。</p> <p>3 会社は、取消訴訟を提起したが、東京地裁は、会社の請求を棄却した。</p> <p>4 本件は、これを不服として、会社が東京高裁に控訴した事件である。</p>
判決主文	<p>本件控訴を棄却する。 当審における訴訟費用及び補助参加によって生じた費用は控訴人の負担とする。</p>
判決の要旨	<p>1 当裁判所も、本件命令に控訴人の主張する違法はなく、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり訂正[略]し、後記2のとおり当審における控訴人の補足的主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「第3当裁判所の判断」に説示のとおりであるから、これを引用する。</p> <p>2 当審における会社の補足的主張に対する判断</p> <p>(1) 争点の事実①について</p> <p>ア 会社は、労組法7条1号にいう不利益な取扱いとは、解雇が例示されていることからみても、当該取扱いがそれ自体として客観的に不利益なものでなければならぬところ、本件の場合、事務所コースの方が収集コースより実作業量が重いということはあるが、事務所コースに配置されたからといって、何ら不利益は存しないと主張する。</p> <p>しかし、労組法7条1号の不利益な取扱いは、労働者としての地位の得喪に関する不利益な取扱い、賃金や人事上の不利益な取扱い等経済的に不利益な差別待遇だけでなく、広く使用者の労働者に対する取扱いのあらゆる場面にわたってあり得るものであり、負担の軽い業務であっても評価の低い職場や仕事に配置すること、雑作業に従事させること、全く仕事をさせないことなどのように精神的に不利益な差別的取扱いも含むものと解するのが相当である。そうすると、事務所コースに配置されることは、ゴミ収集業務を営む会社の労働者にとってみれば、本来の業務から外され、これに付随する単純作業のみに従事させられる結果となるのであるから、組合員にとって職務上又は精神上の不利益な取扱いであると評価することができ、労組法7条1号の不利益な取扱いに当たるものというべきである。</p> <p>イ 会社は、組合員を事務所コースに配置しなければならなかったのは、平成19年12月当時、組合がストライキを行う可能性があったためであると主張する。</p> <p>しかし、19.10ストに至る経緯は、事前に団体交明が重ねられ、ストライキを含む権利行使を行う旨の通知等もされていたのに対し、平成19年11月、12月頃には団体交渉やストライキの予告等はされおらず、平成19年12月当時の状況は同年10月当時とは全く異なっていたことが明らかであるから、平成19年12月にストライキが実施される可能性があるとの会社の懸念には、合理的かつ具体的な根拠はなかったものといわざるを得ない。</p> <p>(2) 争点の事実②ないし④について</p> <p>会社は、これらはいずれも平成19年当時定着していたルールを通常どおりに適用した結果であるから、これをもって不当労働行為であるとするはできないと</p>

主張する。

しかし、争点の事実②については、X1組合員が1日2回の洗車を指示されたのは平成19年12月8日が初めてであり、しかも、同日は、清掃されたダンボール収集用の車両が車庫に駐車しており、この車両を使用することに故障があったとの事情はうかがわれないのに、X1組合員は、ゴミ収集を終えた車両を洗車してダンボールの回収を行うよう指示されたのであるし、争点の事実③については、X2組合員(正社員)は、木曜日である同月20日、同年10月までは正社員が配置されることは少なかった事務所コースに配置され、ワックス掛けを指示されたが、通常、正社員の収集コースの担当者はワックス掛けを土曜日に行っており、日々の洗車後必ず行うものでなく、また、事務所コースの車両のワックス掛けの頻度は低いものであり、争点の事実④については、X3組合員は、平成20年2月29日午前7時頃、洗車とワックス掛けを指示されたが、同日X3組合員が担当していた午前4時始業のコースでは、常日頃から午前7時頃から休憩を取ることが通例であり、この時間帯に洗車等の指示を受けたのは初めてであったことに照らすと、争点の事実②ないし④は、いずれも、組合員であることを理由に、通常とは異なる必要性の乏しい作業を命じる不利益な取扱いであったと認められる。

(3) 争点の事実⑤について

会社は、平成19年12月30日に出勤しなかった者には「お年玉」を支給しなかったことは、労働義務がない公休日に出社したという業務協力に対して、任意的給付として報いるという「お年玉」の趣旨に合致するのであるから、不当労働行為には当たらないと主張する。

しかし、会社は、同月31日に出勤した準社員のうち組合員でない者には同日「お年玉」として5000円を支給したが、同日出勤した組合員である準社員には「お年玉」を支給しなかったものである。また、同月30日(日曜日)及び同月31日(年末年始)は、いずれも会社における「公休日」であったが、同月30日は出勤し同月31日は休んだ準社員(組合員にはそのような者はいなかった。)には、公休日に1日休んでいるにもかかわらず「お年玉」が支給される一方、同月30日は休み同月31日は出勤した組合員に対しては、公休日に休んだことを理由に「お年玉」を支給しないというのは、明らかに不合理であるというべきである。

したがって、会社が同月31日に出勤した準社員である組合員に「お年玉」を支給しなかったことは、組合員にのみ合理的理由なく「お年玉」を支給しなかったというほかない。

(4) 争点の事実⑥について

ア 会社は、勤務開始直前にストライキ通告をしたことは、代替の人員の確保が困難な時点で勤務しないことを申し出ることである点で「緊急公休」と同じであり、会社は、ストライキをしたこと自体を問題にしたわけではなく、勤務開始ぎりぎりになって勤務しないことを申し出たことを問題としているのであるから、冬期賞与を減額して支給したことは、不当労働行為には該当しないと主張する。

しかし、会社が「緊急公休」についてのルールを定めた当時、組合に加入している労働者はなく分会も結成されていなかったのも、「緊急公休」についてのルールはストライキを想定しておらず、ストライキをした場合の賞与の取扱いについては明確な定めはなかったのであるから、会社は、明確な根拠がないにもかかわらず賞与を減額したもといわざるを得ない。そして、「緊急公休」の場合と同様、一律20%(1回目)ないし45%(2回目)という多額の減額をしたことが組合員に経済的打撃を与えたことは明らかであり、組合員に対する冬期賞与の減額支給は、ストライキに参加したことに対する報復措置というほかなく、労働者が労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされた不利益な取扱いというべきであるから、冬期賞与の減額支給は不当労働行為に当たるものと認められる。したがって、会社の上記主張は採用することができない。

イ 会社は、ストライキの場合は「緊急公休」に当たらないとしても、任意的給付たる賞与の支給額の決定において、ストライキ通告が勤務開始直前であったことを考慮することは許容され、このことが不当労働行為となるものではないと主張する。

しかし、仮に会社における賞与が任意的給付であるとしても、その支給に関する差別待遇により不利益が生じたことは明らかである。そして、19.10ストについては、事前に団体交渉が重ねられて、ストライキを含む権利行使を行う旨の通知等もされていたことからすれば、19.10ストの実施は、会社にとって予測不可能であったとはいえず、冬期賞与の減額支給には合理性は認められない。

その他

[先頭に戻る]

顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
大阪府労委平成20年(不)第30号	一部救済	平成22年9月7日
中労委平成22年(不再)第49号・第50号	棄却	平成23年10月19日
東京地裁平成23年(行ウ)第756号	棄却	平成25年3月28日
最高裁平成26年(行ヒ)第104号	上告不受理	平成26年4月10日